Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1161

Vragen van het lid **Ulenbelt** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Ministers van Defensie en voor Wonen en Rijksdienst over *de gevolgen van de uitspraak van het College van de Rechten van de Mens dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie als uitkering van functioneel leeftijdsontslag stopt op 65 jaar terwijl de AOW-leeftijd hoger is geworden* (ingezonden 19 december 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Ministers van Defensie, voor Wonen en Rijksdienst en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(ontvangen 29 januari 2015)

Vraag 1
Wat is uw reactie op het oordeel van het College van de Rechten van de Mens?[1] Welke conclusies worden hieraan verbonden? Wat gaat u concreet doen om deze leeftijdsdiscriminatie te stoppen?

Antwoord 1
Het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens gaat over het in de toekomst eindigen van een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM) aan een gewezen militair. Die uitkering eindigt op het moment waarop aan de betrokken gewezen militair een ouderdomspensioen wordt toegekend en dat is volgens het ABP reglement de leeftijd van 65 jaar. Deze gewezen militair ontvangt door de verhoging van de AOW-leeftijd een AOW-uitkering wanneer hij 65 jaar en vijf maanden oud is. De Minister van Defensie maakt, volgens het College, onderscheid op grond van leeftijd door het hanteren van de ABP-pensioenleeftijd van 65 jaar als leeftijdsgrens voor een UGM-uitkering.
In reactie op dit oordeel wil ik aangeven dat de Minister van Defensie in onderhandeling is met de centrales van overheidspersoneel over het opvangen van het gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd. Het aanpassen van de rechtspositie van defensiemedewerkers is alleen mogelijk na het bereiken van overeenstemming hierover in het Sectoroverleg Defensie. Tot die tijd is de Minister van Defensie gehouden de bestaande rechtspositieregeling toe te passen en worden geen individuele afwijkende regelingen getroffen.

[1] http://www.mensenrechten.nl/berichten/aow-gat-beroepsmilitair-leeftijdsdicriminatie

ah-tk-20142015-1161
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

Vraag 2 en 3
Onderschrijft u dat sprake is van een substantiële inkomensachteruitgang bij vroeg-pensioenregelingen als de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM) in de periode vanaf het bereiken van de 65-jarige leeftijd tot aan het moment waarop de betrokkene de voor hem geldende nieuwe leeftijd waarop hij een uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW) zal ontvangen, bereikt? Acht u deze substantiële inkomensachteruitgang in verhouding staan tot het beoogde doel? Zo ja, waarom?
Onderschrijft u dat met de beoogde versnelde verhoging van de AOW-leeftijd de proportionaliteit van de inkomensachteruitgang alleen nog maar sneller en meer in het geding komt? Zo ja, hoe meent u dit te kunnen compenseren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2 en 3
Het feit dat per 1 januari 2013 de AOW-leeftijd is opgehoogd en in de komende jaren verder omhoog gaat, heeft geleid tot overleg in de sector Defensie. Afgesproken is een tijdelijke voorziening te treffen, de zogenaamde ABP-overbruggingsregeling (tot uiterlijk 1 januari 2016). Die regeling houdt in dat automatisch het AOW-gat wordt gecompenseerd door het ABP met gebruikmaking van keuzepensioen (burgers) of het verslepen van pensioen (militairen). Voor Defensiemedewerkers met een hiaat van drie maanden of langer, zal dit hiaat zich pas na 1 januari 2016 manifesteren. Hiervoor zal de komende tijd naar een structurele oplossing worden gezocht.
Dit onderwerp maakt deel uit van het lopende arbeidsvoorwaardenoverleg met de centrales van overheidspersoneel. Voor de volledigheid deel ik u hierbij verder mee dat de aanpassing van de rechtspositie alleen mogelijk is na het bereiken van overeenstemming in het Sectoroverleg Defensie. Tot die tijd is de Minister van Defensie gehouden de bestaande rechtspositieregeling toe te passen en worden geen individuele afwijkende regelingen getroffen. Het vorenstaande is door de rechtbank Den Haag bekrachtigd in de uitspraak van 2 oktober 2014 over een vergelijkbare situatie van het eindigen van het wachtgeld van een burgerlijk ambtenaar van Defensie bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (SGR 14 / 3394 AW V102). In die uitspraak is tevens geconstateerd: «Mede gelet op het feit dat ABP-pensioen nog steeds kan ingaan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, vormt het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd tot 67 jaar geen beletsel voor het ongewijzigd van toepassing laten zijn van de Wbad *(Wachtgeldbesluit burgerlijke ambtenaren Defensie)*.»

Vraag 4
Welk belang heeft u bij het laten ontstaan en doen voortbestaan van een AOW-gat?

Antwoord 4
Het kabinet heeft er belang bij om gelet op de vergrijzing en ontgroening de AOW houdbaar te houden niet alleen voor de huidige generaties maar ook voor de toekomstige generaties. Daarom wordt met ingang van 1 januari 2013 de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 66 jaar in 2019 en 67 jaar in 2023[2]. Bij de wijziging van de AOW-leeftijd is daarbij oog geweest voor mensen die dicht tegen de AOW-leeftijd aanzaten en op korte termijn te maken kregen met de AOW-leeftijdsverhoging. De AOW-leeftijd wordt tot en met 2015 geleidelijk met één maand per jaar verhoogd. Voor mensen die door de verhoging van de AOW-leeftijd met een overbruggingsprobleem worden geconfronteerd, is met ingang van 1 januari 2013 de tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW (OBR) in werking getreden. De OBR geeft een uitkering op minimumniveau aan mensen die op 1 januari 2013 reeds deelnemen aan een VUT- of prepensioenregeling of een daarmee vergelijkbare regeling. Er geldt een inkomens- en vermogenstoets. Het kabinet is van mening hiermee adequate voorzieningen te hebben getroffen.

---

[2] In het wetsvoorstel Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de loonbelasting 1964 en de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd in verband met de versnelling van de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd wordt voorzien in een versnelling van de verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021 (kamerstuk 34 083, nrs. 1–3)

Vraag 5
Is naar uw oordeel de UGM-regeling vergelijkbaar met andere pre-pensioenregelingen? Zo ja, welke pre-pensioenregelingen zijn vergelijkbaar en is daarmee het oordeel van het College van de Rechten van de Mens ook op deze regelingen van toepassing? Zo nee, waarin verschilt de UGM-regeling van andere pre-pensioenregelingen en welke betekenis hebben deze verschillen in relatie tot het oordeel van het College van de Rechten van de Mens?

Antwoord 5
De UGM is - gelijktijdig met de Algemene militaire pensioenwet (Amp-wet) - in werking getreden op 1 januari 1966 en dient te worden beschouwd als een unieke regeling die niet kan worden vergeleken met andere regelingen. In de memorie van toelichting bij de UGM is opgemerkt dat ingevolge de Amp-wet voor de militair het pensioen zal ingaan op de dag waarop hij de leeftijd van 65 jaar zal bereiken. Daarbij is verder aangegeven: «het ontslag uit betrekkingen, die een zodanige fysieke en psychische geschiktheid vorderen dat op een aanvaardbare vervulling ervan na het bereiken van een leeftijd liggende beneden die van 65 jaar niet meer kan of mag worden gerekend, vergt derhalve een andere financiële voorziening dan pensioen.» De uitkering ingevolge de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM) is derhalve een compensatie voor het gedwongen ontslag in verband met het niet meer ten volle kunnen functioneren als militair. Tevens biedt de UGM-uitkering een overbrugging naar het moment waarop aanspraak bestaat op militair pensioen (65 jaar). De UGM is dan ook geen voorziening die vergelijkbaar is met bijvoorbeeld de VUT of de FPU omdat er geen sprake is van een vrijwillige vervroegde uittreding. Zowel de vrijwilligheid als de vervroegde uittreding zijn nadrukkelijk niet aan de orde. De UGM is eveneens niet vergelijkbaar met bijvoorbeeld de regeling voor substantieel bezwarende functies voor het rijkspersoneel. In het Sectoroverleg Rijk zijn afspraken gemaakt om deze regeling te vervangen door een nieuwe regeling waarin de vaste uittreedleeftijd is verlaten. Hierbij zijn afspraken gemaakt over compensatie voor de verhoging van de AOW-leeftijd voor degenen die voor 1 januari 2013 zijn uitgetreden. In de oude regeling voor substantieel bezwarende functies bestond reeds de mogelijkheid om onder voorwaarden langer door te werken.